

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2023

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** SC000187/2023  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 10/02/2023  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR065409/2022  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10263.100228/2023-66  
**DATA DO PROTOCOLO:** 01/02/2023

**Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.**

SEARA ALIMENTOS LTDA, CNPJ n. 02.914.460/0265-40, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). OLAVIO LEPPER e por seu Procurador, Sr(a). FABIANA DELAZERI;

SEARA ALIMENTOS LTDA, CNPJ n. 02.914.460/0266-21, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). OLAVIO LEPPER e por seu Reitor, Sr(a). FABIANA DELAZERI;

E

SIND. DOS TRAB. NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO ,CARNES,AGROINDUSTRIAS, INDUSTRIAS DO MEIO RURAL E COOP. AGROINDUSTRIAS DO EXTREMO OESTE DE SC, CNPJ n. 78.484.961/0001-06, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). INACIO HEMSING;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### **CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de outubro de 2022 a 31 de maio de 2023 e a data-base da categoria em 01º de junho.

### **CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores na Indústria da Alimentação**, com abrangência territorial em **Caibi/SC e São Miguel do Oeste/SC**.

## **Salários, Reajustes e Pagamento**

### **Piso Salarial**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - PISO DE ADMISSÃO**

Acordam as partes que a partir da vigência do presente Acordo (outubro/2022), o salário dos empregados que trabalham na base territorial do Sindicato dos Trabalhadores acima identificado será o seguinte:

a) O Piso de Admissão será de R\$ 1.709,93 (um mil setecentos e nove reais e noventa e três centavos) mensais.

## Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

A empresa concederá a seus empregados, desde que exercentes da categoria profissional representada pelo Sindicato, e na base territorial deste, um reajuste salarial de 7,19% (sete virgula dezenove por cento), calculado sobre o salário revisando.

**Parágrafo Primeiro:** Com este reajuste fica quitada toda a inflação ocorrida no período compreendido entre outubro de 2021 a setembro de 2022.

**Parágrafo Segundo:** Este acordo coletivo de trabalho abrange todos os empregados da Empresa, representados pelo suscitado, **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ALIMENTAÇÃO DE SÃO MIGUEL DO OESTE-SC**, bem como aqueles pertencentes às categorias diferenciadas, de acordo com a Súmula 374 do TST.

**Inciso I:** CONSIDERANDO que os Supervisores, Coordenadores, Gerentes, Diretores ou equivalentes lotados na empresa acordante possuem livre acesso aos seus dirigentes, possuindo autonomia negocial diferenciada dos demais empregados quanto à fixação de salários, prêmios, participação nos lucros e resultados, etc.

**Inciso II:** CONSIDERANDO que, inclusive, corrobora o acima exposto o fato de que os Supervisores, Coordenadores, Gerentes, Diretores ou equivalentes lotados na empresa acordante não estão sujeitos a controle de jornada – artigo 62, II da CLT.

RESOLVEM as partes que:

Os ditames deste Acordo Coletivo de Trabalho em especial, reajuste salarial e abono permanência não se aplicarão aos Supervisores, Coordenadores, Gerentes, Diretores ou equivalentes lotados na empresa acordante, devendo ser respeitado para os mesmos o reajuste salarial, mês de julho, aplicado pela Matriz da JBS S.A. – Anhanguera – São Paulo.

**Inciso I:** As negociações firmadas individualmente entre os empregados citados no “caput” e a empresa acordante integram os contratos de trabalho, diante da autonomia negocial existente, poderão existir em conformidade com a segunda parte do artigo 7º, VI da CF/88.

## Pagamento de Salário – Formas e Prazos

### CLÁUSULA QUINTA - DEPÓSITO BANCÁRIO

A empresa está autorizada a efetuar depósito bancário relativo a salários, adiantamentos salariais, empréstimos e juros do PIS, em conta corrente de seus empregados, bastando o mesmo fornecer o número da conta corrente e o banco.

**Parágrafo Único:** A empresa somente efetuará os depósitos em bancos que mantém operações financeiras.

## Descontos Salariais

### CLÁUSULA SEXTA - DESCONTOS EM FOLHA

A empresa fica autorizada a efetuar descontos na folha de pagamento dos funcionários quando houver à título de: Farmácia, Vale-Transporte, Seguro de vida, Refeições, Previdência Privada, Assistência Médica, adiantamento salarial e mensalidade sindical, desde que expressamente autorizado pelos mesmos.

**Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

### CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO SUBSTITUTO

Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual ou experiência, o empregado substituto fará jus ao salário do substituído, excluídas as vantagens pessoais e desde que a substituição seja superior a 31 (trinta e um) dias.

## Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

### Adicional de Tempo de Serviço

### CLÁUSULA OITAVA - PRÊMIO PERMANÊNCIA

A empresa pagará a partir da vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho a todos empregados ativos pertencentes à categoria profissional, a título de Prêmio Permanência, o percentual adicional de 2,0% (dois por cento), aplicável sobre o salário base do empregado, até o limite de R\$ 4.416,71 (quatro mil quatrocentos e dezesseis reais e setenta e um centavos), para cada período completo de 3 (três) anos de trabalho ininterruptos na empresa.

**Parágrafo Primeiro:** O percentual adicional previsto no "caput" da presente cláusula, somente será devido quando o empregado tiver completado, integralmente, cada período de 3 (três) anos de trabalho ininterruptos na empresa, não sendo devido, em hipótese alguma, o pagamento de forma proporcional.

**Parágrafo Segundo:** O limite máximo de concessões do adicional será de 4 (quatro) triênios, ou seja, de 8% (oito por cento) do salário base do empregado com 12 (doze) anos ou mais de trabalho ininterruptos na empresa.

**Parágrafo Terceiro:** Não será devido o adicional previsto no "caput" da presente cláusula, aos empregados que possuam cargos de gestão, assim compreendidos: os supervisores, assessores, especialistas, coordenadores, gerentes e diretores empregados.

**Parágrafo Quarto:** O prêmio permanência, previsto no “caput” da presente cláusula, será aplicado sobre o salário base do empregado, até o limite de R\$ 4.416,71 (quatro mil quatrocentos e dezesseis reais e setenta e um centavos), sendo que para aqueles que têm um salário base superior a este valor, o adicional terá a incidência limitada ao valor do teto de R\$ 4.416,71 (quatro mil quatrocentos e dezesseis reais e setenta e um centavos), ou seja, o adicional de triênio para todos os efeitos fica limitado a R\$ 353,34 (trezentos e cinquenta e três reais e trinta e quatro centavos), referente ao período previsto no parágrafo segundo da presente cláusula.

**Parágrafo Quinto:** O prêmio permanência, previsto no “caput” da presente cláusula, não será integrado ao salário base do empregado para efeito de cálculo de horas extras, adicional noturno e/ou outras vantagens pessoais.

**Parágrafo Sexto:** Consideram-se como contratos ininterruptos os casos de readmissão dentro de 90 (noventa) dias, contados da data do último desligamento.

#### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA NONA - ADICIONAL NOTURNO**

Durante a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, as horas noturnas trabalhadas no período compreendido entre as 22h (vinte e duas horas) de um dia às 5h (cinco horas) do dia seguinte, serão remuneradas com o acréscimo de 25% (vinte e cinco por cento) sobre o valor da hora normal.

#### **Adicional de Insalubridade**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

Ajustam as partes, que a partir da assinatura e vigência do presente Acordo Coletivo, a base de cálculo do Adicional de Insalubridade, é o Salário Mínimo Nacional.

#### **Outros Auxílios**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AJUDA ALIMENTAÇÃO CESTA BASICA**

A empresa concederá a todos os empregados, que, durante o período de apuração do ponto/folha, não tenha nenhuma falta e nenhum atestado ao trabalho, uma ajuda alimentação, no valor de R\$ 330,00 (trezentos e trinta reais), a partir de outubro de 2022, creditado no cartão alimentação. O benefício que ora se concede não é considerado como salário in natura não se incorpora à remuneração para nenhum efeito.

**Parágrafo Único:** Também não serão considerados, além do previsto no caput os seguintes eventos: falecimento de pai, mãe, cônjuge ou filho do empregado, ausência por convocação e folga da Justiça Eleitoral, uma consulta mensal pré-natal para empregada gestante, dias de licença paternidade e atestados médicos por acidente de trabalho.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - REFEIÇÃO**

A empresa fornecerá uma refeição e um lanche aos seus empregados, seguindo os parâmetros estabelecidos no PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador.

### **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

#### **Suspensão do Contrato de Trabalho**

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - SUSPENSÃO DO CONTRATO**

Os contratos realizados a termo pela empresa abrangida por este Acordo Coletivo, serão suspensos a partir do 16º (décimo sexto) dia de afastamento do trabalhador por auxílio-doença previdenciário e/ou acidente de trabalho, complementando-se o período previsto após a cessação do benefício previdenciário.

**Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ANOTAÇÃO NA CTPS**

A empresa se compromete em anotar na CTPS do empregado a função efetivamente exercida pelo mesmo, respeitando-se a nomenclatura de cargos utilizada pela empresa.

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - INTEGRAÇÃO AO TRABALHO**

Quando da admissão na empresa, o empregado deverá receber treinamento de integração ao trabalho, nele contido, principalmente, instruções referentes a medicina, segurança e higiene no trabalho, além das orientações de ordem econômica e social, tendo validade para posterior comprovação, de que o empregado recebeu as orientações necessárias para assumir suas funções e desenvolver as atividades a ele designadas.

### **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

#### **Outras estabilidades**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - GARANTIAS DE EMPREGO OU SALÁRIOS**

Será garantido o emprego ou salário nas seguintes condições:

**a)** para a empregada gestante durante os 30 (trinta) dias que se seguirem ao término do afastamento compulsório.

**b)** do empregado em gozo de auxílio doença previdenciário durante igual período em que recebeu o benefício, limitado ao máximo de 04 (quatro) meses.

**c)** garantia de emprego ou salário para os empregados que, comprovadamente, mantenham contrato de trabalho com a empresa há no mínimo 08 (oito) anos ininterruptos à Empresa fica assegurada a garantia de emprego ou salário no período de 18 (dezoito) meses imediatamente anteriores à data de aquisição, em seus prazos mínimos, do direito a aposentadoria por idade, tempo de serviço ou especial, salvo nos casos de justa causa.

**Parágrafo Primeiro:** A comprovação para a Empresa deverá ser feita imediatamente após a aquisição do tempo para aposentadoria.

**Parágrafo Segundo:** Caso não tenha sido feita a comprovação de que trata o inciso 1º, o fato será informado pelo empregado no ato do recebimento do aviso prévio trabalhado ou indenizado, dentro do prazo de 05 (cinco) dias após o recebimento do aviso prévio.

**Parágrafo Terceiro:** Feita a comprovação no prazo do inciso 2º, poderá o empregado ser, a critério da empresa suscitante:

**a)** reintegrado mediante a devolução dos valores pagos a título de rescisão do contrato de trabalho ou

**b)** indenizado pelo tempo que faltar para se aposentar.

**Parágrafo Quarto:** Não comprovado o direito à estabilidade no prazo previsto nos incisos 2º e 3º, a Empresa ficará desobrigada do cumprimento da obrigação convencionada.

**Parágrafo Quinto:** Adquirido o direito, em seus prazos mínimos, extingue-se a garantia de estabilidade.

**Parágrafo Sexto:** Não se aplica o disposto nesta cláusula nos casos de:

**a)** rescisão contratual por justa causa

**b)** pedido de demissão

**c)** mútuo acordo entre as partes

**d)** encerramento das atividades da unidade da empresa.

#### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

##### **Duração e Horário**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - PERÍODO QUE ANTECEDE A JORNADA**

Acordam as partes que o espaço de tempo registrado no ponto, igual ou inferior a cinco minutos imediatamente anteriores e posteriores ao início da jornada normal de trabalho não será considerado

como efetivamente trabalhado, em contrapartida, haverá uma tolerância de cinco minutos no início e final da jornada normal, sem prejuízo ao empregado, inclusive em relação ao repouso remunerado.

### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - COMPENSAÇÃO DOS SÁBADOS**

A empresa poderá compensar o trabalho aos sábados, parcial ou totalmente, prorrogando a jornada de trabalho nos demais dias, não considerará como extras as horas resultantes dessa prorrogação, se algum feriado recair no sábado, da mesma forma não será exigido que sejam repostas as horas que seriam prorrogadas, quando ocorrer feriado de segunda a sexta feira.

### **Controle da Jornada**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DISPENSA DO PONTO**

Acordam as partes que os funcionários que exercem os cargos de Gerencia, Supervisão e equivalentes de qualquer área e/ou departamento da empresa, poderão ser dispensados do registro e controle de ponto, pois, os mesmos enquadram-se nas exigências do art. 62 da CLT.

**Parágrafo Único:** Compromete-se a empresa anotar na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro dos empregados que exercem as atividades descritas no “caput” acima a condição pela qual ocorreu a dispensa do ponto do funcionário.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONTROLE DE HORÁRIO**

Considerando que a empresa está inserida na fabricação de alimentos e manuseio de animais vivos;

Considerando que é necessário observar as normas de segurança alimentar que não permite a entrada de quaisquer objetos ou itens alheios e externos ao processo de produtivo;

A EMPRESA poderá adotar procedimento alternativo de controle da jornada de trabalho do REP, nos termos da Portaria 373, 25 de fevereiro de 2011, ficando convencionado o que segue:

**Parágrafo Primeiro:** A Empresa fica obrigada, na forma de lei, a manter controle de horário para seus empregados;

**Parágrafo Segundo:** O registro do horário de trabalho do funcionário será feito na forma eletrônica;

**Parágrafo Terceiro:** A empresa disponibilizará uma única vez ao mês, os registros/marcações de ponto ao final de cada mês de apuração. Esta poderá ser realizada por meio eletrônico ou impressão;

**Parágrafo Quarto:** O empregado fica liberado da marcação do cartão de ponto no intervalo de refeição;



## **Outras disposições sobre jornada**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - FORNECIMENTO DE LANCHES**

A empresa fornecerá lanches gratuitamente aos empregados que forem convocados a trabalhar mais de 1h30min (uma hora e trinta minutos) consecutiva em período extraordinário, com descanso de até 15 (quinze) minutos, sem desconto na jornada de trabalho.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - TROCA DE UNIFORME**

Ajustam as partes, que na empresa, continuará na vigência do presente Acordo Coletivo, o período destinado a troca de uniforme, está computado na jornada normal de trabalho do funcionário, tanto no início como no final da jornada, isto é, no início da jornada de trabalho o funcionário deverá registrar seu ponto, trocar seu uniforme e tomar banho se for o caso, e posteriormente dirigir-se ao local de trabalho, da mesma forma no final da jornada de trabalho, o funcionário deverá proceder a troca do uniforme, tomar banho se for o caso, e por último registrar o ponto de saída, sendo observada a tolerância aqui prevista.

**Parágrafo Único:** O período destinado à troca de uniforme previsto no “caput” desta cláusula, a partir da vigência deste instrumento, estará computada na jornada de trabalho do funcionário, não mais devendo ser acrescida à jornada normal de trabalho dos funcionários, além das marcações registradas em seus controles de ponto, pois este período está incorporado na jornada de trabalho registrada nos controles de ponto dos funcionários.

## **Férias e Licenças**

### **Outras disposições sobre férias e licenças**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

Terá direito às férias proporcionais o funcionário que pedir demissão e contar com mais de 01 (um) mês de serviço na empresa, à razão de 01/12 (um doze avos) da respectiva remuneração por mês completo de trabalho, entendendo-se como mês completo à fração igual ou superior a quinze dias trabalhados

## **Saúde e Segurança do Trabalhador**

### **Equipamentos de Segurança**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES E EQUIPAMENTOS DE SEGURANÇA**

A empresa fornecerá, gratuitamente a seus empregados, quando por lei ou por ela exigida, os equipamentos de proteção individual ou coletiva, uniformes e ferramentas necessários ao desenvolvimento das atividades normais, tornando-os de uso obrigatório. O fornecimento dos mesmos poderá ser regulamentado pelo empregador, quanto ao uso e conservação, e quanto a sua devolução, no caso de rescisão contratual.

### **Relações Sindicais**

#### **Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - SINDICALIZAÇÃO**

A empresa não poderá interferir nas filiações dos empregados ao Sindicato, ficando as mesmas autorizadas a proceder ao desconto em folha de pagamento das mensalidades do mesmo, mediante apresentação de autorização individual do empregado, recolhendo-as ao órgão de representação no mesmo dia do pagamento dos salários.

### **Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - ACESSO DOS DIRIGENTES SINDICAIS**

Os dirigentes Sindicais terão acesso às dependências da empresa, para desenvolver atividades sindicais, desde que autorizados pelo representante legal da empresa. Outrossim, será livre o acesso até a guarita da empresa.

### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL**

A empresa concederá licença remunerada ao empregado dirigente sindical efetivo, quando deva participar de eventos, congressos, simpósios, etc., representando o Sindicato.

**Parágrafo Primeiro:** Tais afastamentos deverão ser comunicados à empresa com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas e não deverão exceder a 04 (quatro) dias contados cumulativamente, durante a vigência do presente Acordo.

**Parágrafo Segundo:** Os Dirigentes que necessitarem de dispensa além dos 04 (quatro) dias acima mencionados e empresa concederá a mesma, e o Sindicato pagará ao dirigente esta licença.

#### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - QUADRO DE AVISOS**

A empresa permitirá a utilização de quadro de avisos, pela entidade sindical, representante da categoria profissional para a fixação de editais, comunicações, e informações, com o objetivo de manter os empregados atualizados em relação aos assuntos de seus interesses, desde que previamente autorizados pela empresa e assinados pelo Sindicato.

#### **Disposições Gerais**

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - MORA SALARIAL**

A empresa pagará aos seus empregados, quando os salários não forem pagos até o quinto dia útil, multa de 1% (um por cento) do salário base, por dia de atraso.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - PENALIDADES**

Pelo descumprimento de qualquer cláusula deste ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, fica estabelecida uma multa no valor correspondente a 2,5% (dois virgula cinco por cento) do salário mínimo, por infração e por empregado, em favor da parte prejudicada.

}

OLAVIO LEPPER  
Procurador  
SEARA ALIMENTOS LTDA

FABIANA DELAZERI  
Procurador  
SEARA ALIMENTOS LTDA

OLAVIO LEPPER  
Procurador  
SEARA ALIMENTOS LTDA

FABIANA DELAZERI  
Reitor  
SEARA ALIMENTOS LTDA

INACIO HEMSING  
Presidente  
SIND. DOS TRAB. NAS INDUSTRIAS DE ALIMENTACAO ,CARNES,AGROINDUSTRIAS,  
INDUSTRIAS DO MEIO RURAL E COOP. AGROINDUSTRIAIS DO EXTREMO OESTE DE SC

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.